

HIER SUCCESS STORY LESEN!

Bildungscoaching für den Arbeitsplatzwechsel bei der Verlagerung einer Produktionsabteilung

Die Herausforderung

In einem Unternehmen der Metallindustrie soll eine Produktionsabteilung in mehreren Schritten innerhalb von 3 Jahren ins Ausland verlagert werden. Davon sind knapp 100 Mitarbeitende betroffen. Allen Mitarbeitenden aus der Produktionsabteilung wird ein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz am Standort zugesichert. Es soll auch Möglichkeiten für Weiterqualifizierungen geben. Ein Großteil der betroffenen Menschen ist seit vielen Jahren als MontagehelferInnen in dieser Abteilung beschäftigt. Die meisten mit einem arbeitsfremden Berufsabschluss. Das Durchschnittsalter liegt über dem betrieblichen Durchschnitt. Personalleiter und Betriebsrat beschreiben folgende Kernziele für das Bildungscoaching:

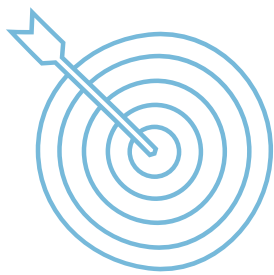
- Begleitung der Verlagerung in mehreren Zeitabschnitten
- Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten, des Unternehmens und der Kunden
- Erstellung von Vermittlungsprofilen durch die betroffenen Mitarbeitenden für den internen Arbeitsmarkt

Ein detailliertes Wissen über die im Arbeitsleben erworbenen Kompetenzen der Mitarbeitenden war nicht vorhanden. Kompetenzen entstehen im Laufe des beruflichen Lebens in vielen informellen Lernprozessen im Prozess der Arbeit. Diese Informationen gab es in den Personalakten nicht und auch die Führungskräfte konnten hierzu nur wenig aussagen.

Ablauf und Methoden

Das Konzept des Bildungscoaching („Entdeckungstour der individuellen Stärken“ aus der Zeitschrift Impulse) besteht aus einem Werkzeugkoffer mit vielfältigen Methoden und Instrumenten. Individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen – entstanden in informellen und nichtformalen Lernprozessen müssen regelrecht entdeckt werden. Eine Teilnehmerin nannte es „mein leeres Blatt füllen“. Dazu gehören beispielsweise die Fähigkeit, die Arbeit im Team selbst zu organisieren, Probleme zu analysieren und Fehler zu finden oder Konflikte im Team zu klären.

Bildungscoaching ist ein strukturiertes und systematisches Vorgehen. Durch den beteiligungsorientierten Ansatz werden die Mitarbeitenden zur Übernahme von Selbstverantwortung aktiviert. So kann es auch gelingen, Ängste vor dem neuen Arbeitsplatz zu verstehen und zu bearbeiten. Die Reflexion der Kompetenzen stärkt das Selbstbewusstsein und das Zutrauen in die eigenen Kräfte, auch an einem anderen Arbeitsplatz zufrieden arbeiten zu können.



HIER SUCCESS STORY LESEN!

02

Im Mittelpunkt des Beratungsprozesses stand die „individuelle Standortbestimmung“ (Orientierungsseminare, individuelle Kompetenzbilanzierung in Kleingruppen, Bewerbungstraining, Entwicklung von Vermittlungsprofilen mit einem standardisierten Formular).

Parallel zu diesem Bildungscoachingprozess waren alle Führungskräfte im Unternehmen aufgefordert, mindestens 100 Arbeitsplätze für den Arbeitsplatzwechsel zur Verfügung zu stellen.

Ergebnisse

Der Arbeitsplatzwechsel in der Montage war ein strukturiertes strategisches Personalentwicklungsprojekt, das sich über mehrere Jahre erstreckte. Es wurde erstmals in dem Unternehmen ein „interner Arbeitsmarkt“ eingeführt. Die Verpflichtungen der Führungskräfte für die Meldung von Stellen waren der notwendige Grundstock für den Erfolg des Arbeitsplatzwechsels in einer ganzen Abteilung.

Alle Mitarbeitenden haben auf einen anderen Arbeitsplatz gewechselt. Zum Teil wurden unbekannte Potentiale bei der Standortbestimmung erkannt und führten zu höherwertigen Arbeitsplätzen. Das Angebot für einen Ausbildungsabschluss im dualen System wurde aus finanziellen Gründen nicht genutzt, weil „man eine Familie versorgen musste“. Auch Weiterbildungsangebote wurden nicht angenommen. Es fehlte auch das Zutrauen in die eigene Lernfähigkeit.

Im Bildungscoaching wurden erfolgreich

- die Mitarbeitenden für den Arbeitsplatzwechsel vorbereitet und motiviert (Lernen für die Veränderung),
- beteiligungsorientiert Kompetenzen erfasst und formalisiert in Vermittlungsprofilen umgesetzt,
- über einen IST-Soll Abgleich der Kompetenzen der Mitarbeitenden und den Anforderungen der angebotenen Arbeitsplätze alle auf einen neuen Arbeitsplatz am Standort vermittelt.